

Rainer Erd

*Die Modernisierung des Arbeitsrechts im Korporatistischen Verbund
- Entwicklungstendenzen der Verrechtlichung industrieller Beziehungen in der zweiten
Hälfte der siebziger Jahre*

Seit einiger Zeit beherrschen zwei Begriffe die gewerkschafts- und rechtstheoretische Diskussion: Während im Bereich industriesoziologischer Theoriebildung »Korporatismus« zu scheinbar alles (und häufig nichts) erklärenden Kategorie für den Steuerungsverbund von Gewerkschaften, Unternehmern und Staat avanciert ist (vgl. zusammenfassend Heinze 1981), kursiert in rechtssoziologischen Untersuchungen der Begriff »Verrechtlichung« als Bezeichnung für eine spezifische Strategie staatlicher Regulierung und Kanalisierung gesellschaftlicher Konflikte (Voigt 1980). Ob eine Verbindung dieser beiden (jeweils außerordentlich heterogenen) Konzeptionen einen analytischen Gewinn für die Frage nach der Funktion normativer Regelungen für gewerkschaftliche Handlungsparameter verspricht, wollen die nachfolgenden Überlegungen prüfen. Sie knüpfen an Thesen an und setzen sie voraus, die ich in anderem Zusammenhang ausführlich entwickelt habe (Erd 1978). Was damals empirisch zu belegen versucht wurde und theoretisch mehr einer Ahnung als einer begrifflichen Gewißheit entsprach, scheint sich heute im Rahmen des Korporatismus-Konzepts präzisieren zu lassen.

Die Grundthese, die den Versuch einer Symbiose des Korporatismus-Konzepts mit rechtssoziologischen Untersuchungen provoziert, mag folgendermaßen resümiert werden: Staatliches Recht im Bereich industrieller Beziehungen (Betriebsverfassungsgesetz, Tarif- und Arbeitskampfrecht u. a.) läßt sich weder als repressiv-restriktives Instrument des bürgerlichen Staates gegenüber den Emanzipations-Interessen der Arbeiterbewegung interpretieren, noch als Medium, das die Omnipotenzansprüche der zum »Gewerkschaftsstaat« tendierenden Arbeiterbewegung willig unterstützt. Die orthodox-marxistische Einschätzung des bürgerlichen Rechts als »Klassenrecht« ist nicht weniger theoretisch verfehlt und blind gegenüber einer Fülle von *funktionalen Beziehungen* zwischen staatlichem Recht und gewerkschaftlichen Organisationsbedürfnissen wie die konservative Vision eines die »pluralistische« bürgerliche Gesellschaft umstürzenden autoritären Funktionsapparats. Vermag die marxistische Interpretation nicht zu erklären, warum die (von der vorgeblichen Restriktion ihrer Handlungsmöglichkeiten betroffenen) Gewerkschaften keinen praktisch relevanten Widerstand gegenüber Gesetzgebung und Rechtsprechung entfacht haben, so müßten konservative Theorien den logisch unmöglichen Beweis erbringen, daß eine kapitalistische Gesellschaftsformation ohne die Veränderung der sie konstituierenden Produktionsstruktur beseitigt werden kann.

Wenn demgegenüber die These begründet werden soll, daß bürgerliches Recht im Bereich der industriellen Beziehungen funktional mit dominanten Organisationsinteressen der westdeutschen Industriegewerkschaften verknüpft ist, so stützt sich diese Annahme auf eine Interpretation der Gewerkschaften, die sich fundamental von der jener Konzeptionen unterscheidet, die in Kürze angedeutet worden sind. Mir scheint, daß sowohl die marxistische wie die konservative Konzeptionalisierung des Verhältnisses von Gewerkschaften und

bürgerlichem Recht von einer prinzipiell falschen Einschätzung der westdeutschen Gewerkschaftsbewegung ausgeht: beide setzen voraus, daß Gewerkschaften in der Bundesrepublik Klassenorganisationen der abhängig Beschäftigten sind, die neben der tagtäglichen Mühe um verbesserte Lohn-, Arbeitszeit- und Arbeitsbedingungen an dem umfassenden Anspruch sozialistischer Organisationen festhalten, das kapitalistische System insgesamt zu beseitigen. Nur wenn man von dieser – leicht zu widerlegenden – Annahme ausgeht, macht es einen Sinn, bürgerlichem Recht die Unterdrückung von Interessen der Gewerkschaftsbewegung oder die Beförderung von Tendenzen zum Gewerkschaftsstaat zu attestieren. Läßt man indes diese Voraussetzung fallen und versteht man Gewerkschaften als Organisationen, die im Kontext eines gesellschaftlichen Steuerungsverbandes mit Unternehmern und Staat wesentliche Stabilitätsbedingungen für das System der industriellen Beziehungen schaffen, ohne dies freilich widerspruchslös zu können, dann wird Recht zu einem *funktionalen* Medium gewerkschaftlicher Organisationssicherung und sozialer Integration. Entgegen allen offiziellen gewerkschaftlichen Beteuerungen sei hier behauptet, daß Recht in der Strategie der westdeutschen Gewerkschaften deshalb einen hohen Stellenwert einnimmt, weil es den Gewerkschaftsspitzen hilft, sie von einer Reihe prekärer Organisationsprobleme zu entlasten. Gewerkschaften in der Bundesrepublik bekämpfen, trotz häufiger verbaler Attacken, bürgerliches Recht deshalb nicht, weil andernfalls ihre Innen- und Außenbeziehungen unter noch größerem Problemdruck stehen würden.

I. Gewerkschaften im korporatistischen Verbund

Für eine theoretische Untersuchung der Verrechtlichung industrieller Beziehungen scheint mir, ohne daß dies näher ausgeführt werden soll, die Korporatismus-Bestimmung von Panitch am brauchbarsten zu sein, weil sie explizit den Zusammenhang von Gewerkschaften und Staat thematisiert. Panitch versteht unter Korporatismus vor allem eine »*politische Form*, die dazu bestimmt ist, die organisierte Arbeiterklasse in den Staat zu integrieren« (1978, 12f., zit. nach Kastendiek 1980, 92). Nicht nur als Ideologie, sondern als eine soziale Institution verstanden, ist Korporatismus »a political structure within advanced capitalism which integrates organized socio-economic producer groups through a system of representation and cooperative mutual interaction at the leadership level and mobilization and social control at the mass level.« (Panitch 1979, 123; 1981, 24)

Gegenüber Interpretationen des westdeutschen Systems der Austauschbeziehungen zwischen Kapital und Arbeit als »begrenzt pluralistisch« (Beyme 1979, 249), sei hier der Korporatismusbegriff verwendet, weil im Pluralismus-Modell staatliche Steuerungsstrategien nicht konstitutiv für ökonomische Stabilität und soziale Integration sind. Bezeichnet die Notwendigkeit staatlicher Integration des antagonistischen Klassenkonflikts die Unterscheidungslinie zwischen einem pluralistischen und einem korporatistischen Konzept gesellschaftlicher Reproduktion, so zeigt sich diese Differenz auch in der Funktion der Verrechtlichung. Nicht allein die Präsenz rechtlicher Regeln für die Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit ist bereits ein Indiz für Korporatismus, sondern deren soziale Funktion. Nur dann soll ein verrechtlichtes System industrieller Beziehungen korporatistisch genannt werden, wenn bürgerliches Recht das Verhalten der Tarifparteien (sei es durch »freiwillige« Selbstbeschränkung, sei es durch staatlichen Zwang) in der Weise bestimmt, daß sie sich auf eine Kooperation gemäß staatlichen Maximen ökonomischer und sozialer Stabilität ein-

lassen. Und schließlich kann von Korporatismus nicht bereits gesprochen werden, wenn Gewerkschaften, wie in der Geschichte der deutschen Arbeiterbewegung so häufig, an staatliche Institutionen appellieren, um Ziele zu realisieren, die sie in der unmittelbaren Konfrontation mit den Unternehmern nicht durchsetzen können oder wollen. Erst wenn die geforderte Kooperation zwischen Gewerkschaften, Unternehmern und Staat Wirklichkeit geworden ist, existieren korporatistische Strukturen. Dieser knappe Hinweis mag als Beleg dafür dienen, daß sowohl zwischen Korporatismus und Pluralismus ein grundsätzlicher Unterschied besteht, wie Verrechtlichung und Reformismus keine Synonyme für diesen Begriff darstellen.

Eine solche Bestimmung von Korporatismus impliziert mindestens sechs Voraussetzungen, ohne die ein korporatistisches System nicht oder nur erschwert entsteht:

1. Eine ökonomische Situation, die staatliche Interventionen zur Beeinflussung gewerkschaftlicher Lohnforderungen (staatliche Einkommenspolitik) erforderlich macht, um soziale Stabilität zu erhalten.
2. Eine die Regierungsverantwortung tragende Sozialdemokratie, die es den Gewerkschaften gegenüber ihren Mitgliedern erleichtert, gesamtökonomische Rahmenbedingungen in der Lohnpolitik zu berücksichtigen.
3. Eine einflußreiche Arbeiterbewegung, die für das ökonomische System dysfunktionale Folgen herbeiführen kann und deshalb vom Staat privilegiert und kontrolliert werden muß.
4. Ein hoher Grad der Zentralisierung gewerkschaftlicher Entscheidungsstrukturen, der erst eine Kooperation auf Spitzenebene mit den Unternehmern und dem Staat ermöglicht.
5. Eine Verrechtlichung gewerkschaftlicher Handlungspotentiale, die einen »politischen Austausch« zwischen Gewerkschaften und Staat auf der Ebene von Organisationshilfen für die Gewerkschaften und Anerkennung der Maximen staatlicher Wirtschaftspolitik durch die Gewerkschaften ermöglicht.
6. Eine Arbeiterschaft, die auf die Verletzung fundamentaler gewerkschaftlicher Maximen mit sporadischen, die zentralistische Struktur der Gewerkschaften in Frage stellende Aktionen reagiert (vgl. dazu Panitch 1981, 30f.).

Korporatistische Verbundsysteme leiden an einem strukturellen Mangel, der sie längerfristig immer wieder zum Zusammenbruch treiben kann. Da sie nur dann funktionieren, wenn alle beteiligten Institutionen von der Zusammenarbeit profitieren, wenn sie also trotz ungleicher ökonomischer und sozialer Bedingungen eine »Austauschlogik« aufrechterhalten können (Heinze 1981, 91), scheitern korporatistische Systeme dann, wenn eine der beteiligten Parteien ihre Interessen nicht hinlänglich berücksichtigt sieht oder wenn eine Organisation von ihren Mitgliedern dazu gezwungen wird, aus den zentralen Institutionen auszuschneiden. Der potentielle Zusammenbruch korporatistischer Formen der Institutionalisierung des Klassenkonflikts ist deshalb strukturell angelegt, weil sie Konsens auf der Basis antagonistischer Interessen herstellen wollen. »Thus what characterizes the development of corporatist structures, no less than their persistence in certain bourgeois democracies is their instability«, but »despite their instability..., it remains clear that once established corporatist structures exhibit a tenacious durability spanning the rise and fall of particular governments.« (Panitch 1981, 35, 40).

Vergleicht man nun korporatistische Systeme im Bereich der industriellen Beziehungen mit denen in anderen gesellschaftlichen Sektoren (etwa im Parteiensystem), so weist die Institutionalisierung von Kapital und Arbeit in der Bundesrepublik trotz mehrjähriger öko-

nomischer Krisenerscheinungen bislang eine erstaunliche Stabilität auf. Die Gründe dafür liegen vor allem in dem, was Esser/Fach (1979) »sektionalen Korporatismus« nennen. Darunter verstehen sie eine Form der Bearbeitung ökonomischer Krisenerscheinungen in der Weise, daß diejenigen Gruppen, die auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind (Frauen, Ausländer, Jugendliche etc.), durch korporatistische Formen der Problemverarbeitung noch einmal marginalisiert werden. Was im Bereich politischer Parteien jedoch zur Entstehung neuer, zum Teil antietatistischer Konfliktformen und Massenbewegungen führt (Heinze 1981, 136 ff.; Hirsch 1980), konnte im System der industriellen Beziehungen durch die Gewerkschaften erfolgreich abgewendet werden, weil die marginalisierten Gruppen über keinen bedeutenden Einfluß in den von Facharbeitern dominierten Gewerkschaften verfügen und durch das System der Sozialversicherung finanziell so versorgt werden, daß neue Organisationsformen der Interessenvertretung nicht erforderlich werden (Heinze, Hinrichs, Offe, Olk 1981).

Die in den vergangenen Jahren in der BRD beobachtbare Stabilität der Austauschbeziehungen zwischen Kapital und Arbeit *trots* zunehmender Interessendifferenzierung der Arbeitnehmerschaft und Marginalisierung einzelner Arbeitnehmergruppen (dazu ausführlich Heinze u.a. 1981), die allen marxistischen Interpretationen zum Verhältnis von Krise und Arbeiterbewegung Hohn spricht, deutet darauf hin, daß ein korporatistischer Steuerungsverbund unter spezifischen Bedingungen über längere Zeit stabil sein kann, selbst wenn sein Strukturproblem immer wieder daran erinnert, daß dieses System scheitern kann. Das deutsche System der industriellen Beziehungen scheint deshalb günstige Bedingungen für eine relative Stabilität korporatistischer Lösungen zu bieten, weil

- es auf einer langen Tradition »sozialpartnerschaftlicher« Beziehungen basiert (Blanke/Erd/Mückenberger/Stascheit 1975),
- die Kombination von Industrie- und Einheitsgewerkschaft sowie die Trennung in betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung beruflich und politisch differenzierte Interessengruppen von Arbeitnehmern zu integrieren vermag (Streeck 1979),
- es den zentralen Apparaten relativ problemlos gelingt, oppositionelle Gruppen administrativ auszuschalten, ohne Gefahr zu laufen, Solidarisierungskampagnen zu provozieren (Erd 1978 a),
- die Arbeitsteilung zwischen Gewerkschaften als Schutzinstitutionen für die Produktionssphäre und den Arbeitsmarkt und politische Parteien, in deren Zuständigkeitsbereich Probleme der Reproduktion fallen, von den entscheidungsrelevanten Gruppen in den Gewerkschaften akzeptiert wird,
- die Verrechtlichung der Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit den Gewerkschaften bei der Lösung einer Reihe von Organisationsproblemen behilflich ist.

Der Beitrag der Verrechtlichung industrieller Beziehungen für die Stabilität eines korporatistischen Systems sei nun näher erläutert.

II. Funktion der Verrechtlichung für korporatistische industrielle Beziehungen

Mit der ausgeprägten Verrechtlichung gewerkschaftlicher Handlungsformen verfügt das System der industriellen Beziehungen in der Bundesrepublik Deutschland über einen Mechanismus, der - so meine These - weniger unter der Perspektive der Repression bzw. Restriktion oder der normativen Absicherung fundamentaler Interessen der Arbeiterbewe-

gung von Bedeutung ist, sondern vielmehr wegen seiner Stabilisierungsfunktion für die korporatistische Beziehungsstruktur der Austauschbeziehungen zwischen Kapital und Arbeit. Das Verhältnis des Staates zu den Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit ist durch zwei diametral entgegengesetzte Strategien charakterisiert, die vereint jedoch zur relativen Stabilität der industriellen Beziehungen in der Bundesrepublik Deutschland beitragen. Während der Staat (vor allem in Form des Bundesarbeitsgerichts) die Handlungsformen der Gewerkschaften (und zum Teil auch der Arbeitgeberverbände, die hier vernachlässigt werden sollen) gegenüber Unternehmern und Staat mit detaillierten Vorschriften normiert hat und damit alternative Formen der Interessenvertretung beträchtlich erschwert, ließ er die gewerkschaftliche Binnenstruktur weitgehend von normativen Regelungen unberührt. Hinter der Option für diese Doppelstrategie von *Verrechtlichung* und *Autonomisierung* steht das aus staatlicher Perspektive plausible Kalkül, daß gewerkschaftliche Führungsgremien interne Konflikte dann am besten bearbeiten können, wenn ihnen die Wahl zwischen unterschiedlichen Strategien überlassen wird, diese Liberalität hingegen nicht für die Außenbeziehungen der Gewerkschaften gewährt werden kann, da sonst die Kooperation mit der gegnerischen Tarifpartei und dem Staat bedroht werden könnte.

Die Verrechtlichung gewerkschaftlicher Handlungsformen leistet dem in der BRD vorherrschenden Typus der zentralisierten Industrie- und Einheitsgewerkschaft, die an Maximen sozialdemokratischer Wirtschaftspolitik orientiert ist, in mehrfacher Hinsicht organisatorische Hilfe:

1. Da die Gewerkschaften auf verschiedenen Ebenen in korporatistischen Formen integriert sind (Arbeits- und Sozialgerichte, Sozialversicherung etc.), über die sie an der staatlichen Willensbildung institutionell partizipieren können, verzichten sie freiwillig auf das Kampfmittel des *politischen Streiks*, der eine alternative Form der Einflußnahme auf staatliche Entscheidungen ermöglicht. Selbst wenn eine Gewerkschaft aus organisatorischen Gründen gezwungen scheint, zu politischen Kampfmaßnahmen zu greifen, wie im Jahre 1980 die Rundfunk-, Film- und Fernseh-Union, versagen andere Gewerkschaften die Unterstützung und tolerieren stillschweigend eine Rechtsprechung, die den Verzicht auf den politischen Streik rechtlich legitimiert (Mückenberger 1980, 258ff.). Diesem freiwilligen Verzicht einer in der Geschichte der Arbeiterbewegung zwar nicht häufig, aber doch erfolgreich praktizierten Kampfform (Kapp-Putsch 1920) liegt eine den Gewerkschaften und dem Staat gemeinsame Überzeugung zugrunde: Kollektive Aktionsformen der abhängig Beschäftigten, die auf die staatliche Willensbildung gerichtet sind, können das etablierte parlamentarische Partizipationsmodell, welches das Volk von der politischen Entscheidungsfindung ausschließt und es allein zu einem vierjährig stattfindenden Resümee zuläßt, unterlaufen und damit eine wesentliche Institution der Entpolitisierung der kapitalistischen Gesellschaft infragestellen. Das ist auch der Grund dafür, weshalb sich die Gewerkschaften in ständigen Beschwörungen von allen Bewegungen distanzieren, die darauf zielen, neue, außerparlamentarische Einflußmöglichkeiten zu schaffen, um existentielle Reproduktionsbedingungen des Menschen zu sichern. Die Unterstützung von Bürgerinitiativen durch die Gewerkschaften würde nicht nur bedeuten, mit ihren Zielen zu sympathisieren, sondern auch ihre Kampfformen zu akzeptieren. Das jedoch müßte zu einer vollständigen Revision gewerkschaftlichen Politik-Verständnisses und damit zu Konflikten mit der Rechtsprechung führen.

2. Können zentralisierte Gewerkschaften alternative Kampfziele mit dem Hinweis auf das Verbot des politischen Streiks argumentativ blockieren, so erhalten sie durch das *Verbot*

spontaner Streiks organisatorische Hilfe hinsichtlich der Frage, wer Träger eines Arbeitskampfes sein darf. Gewerkschaften, Staat und Unternehmer haben ein gemeinsames Interesse am Verbot dieses Kampfmittels, weil damit das im korporatistischen Verbund etablierte »Elitenkartell« weitgehend ungestört von Ansprüchen der abhängig Beschäftigten sich über allgemeine Ziele des ökonomischen Wachstums verständigen kann. Die Mediatisierung von Mitgliederinteressen durch Organisationsstrukturen, die auf die Durchsetzung gesamtökonomischer Rahmenbedingungen zugeschnitten sind, ist eine funktionale Bedingung korporatistischer Entscheidungsstrukturen, zu deren Stabilität das Verbot des spontanen Streiks beiträgt. Für diese Rechtsprechung scheint – wie viele spontane Aktionen der Lohnabhängigen seit den Septemberstreiks 1969 zeigen – die größte Schwierigkeit darin zu bestehen, faktische Anerkennung zu erlangen, und zwar deshalb, weil die Gewerkschaften an spezifischen Formen des spontanen Streiks, nämlich Warnstreiks im Verlaufe von Tarifrunden zur Vermeidung größerer Konflikte, ein Interesse haben, das indes im Widerspruch zu ihren zentralisierten Organisationsstrukturen steht. Die Rechtsprechung des BAG hat aus dieser Schwierigkeit einen eleganten Ausweg gefunden, indem sie spontane Streiks, die das gewerkschaftliche Streikmonopol gefährden können, weiterhin für unzulässig erklärt, Warnstreiks nach Ablauf der Friedenspflicht im Verlaufe von Tarifverhandlungen aber für rechtmäßig erachtet (BAG Arbeit und Recht 1977, 318ff.).

Zentralistische Entscheidungsstrukturen werden, darin wird ihre funktionale Bedeutung für ein staatliches Krisenmanagement deutlich, von einer Reihe anderer normativer Regelungen begünstigt und bewahrt. Der vom *Betriebsverfassungsgesetz* institutionalisierte Betriebsrat sichert das Tarifverhandlungs- und Streikmonopol nach unten ab, nicht jedoch wie beim Verbot des spontanen Streiks, indem den Mitgliedern jegliche Entscheidungskompetenz abgesprochen wird, sondern das Betriebsverfassungsgesetz überweist gerade umgekehrt dem Betriebsrat eine Fülle von betrieblichen Aufgaben, die eine zentrale Gewerkschaftspolitik nicht eigenständig erfüllen kann. Die Kombination von Aufgabenzuweisung und Funktionsverneinung ist das Spezifikum der normativen Betriebsverfassung, deren Intention, Betriebsrat und Gewerkschaft institutionell voneinander abzukoppeln, gescheitert sein dürfte (Streeck 1979), die aber eine unterschiedliche Funktionsverteilung zwischen betrieblicher und überbetrieblicher gewerkschaftlicher Interessenvertretung etabliert hat, die zentrale Organisationsstrukturen abstützt.

3. Im Gegensatz zu den skizzierten Normen, die die Formen gewerkschaftlicher Entscheidungsbildung (Zentralisierung) und die Arena ihres Handelns fixieren (Entpolitisierung), erfüllen eine Reihe anderer arbeitsrechtlicher Entscheidungen konfliktminimierende Funktionen im Rahmen der entpolitisierten Tarifautonomie. *Schlichtungsregelungen*, die von der Rechtsprechung erzwungene tarifliche *Friedenspflicht* und die *Urabstimmung* erhöhen die Streikschwelle, indem sie ein differenziertes System prozeduraler Regeln dem Beginn eines jeden Streiks vorwegschalten und damit häufig erreichen, daß Konflikte im Vorfeld streikförmiger Auseinandersetzung gelöst werden. Sollten diese mehrfachen Sicherungen versagen, dann stellt die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den Unternehmern zwei Strategien zur Verfügung, vermittels derer sie die finanziellen Verluste durch Streiks bremsen und auf die Arbeitnehmer zurückverlagern können. Die gegenüber einem (Schwerpunkt-)Streik auserufene (Flächen-) *Aussperrung* beeinträchtigt die finanziellen Ressourcen einer Gewerkschaft in so hohem Maße, daß sie, dieser Unternehmer-Politik häufig ausgesetzt, streikunfähig wird. Die Praktizierung der *Betriebsrisikolehre*, derzufolge der Arbeitgeber keinen Lohn bezahlen muß, wenn in seinem Betrieb infolge eines

Streiks in einem anderen Betrieb nicht gearbeitet werden kann, entfaltet die Wirkung einer Aussperrung, ohne daß die Unternehmer – wie bei der Aussperrung – aktiv etwas tun müßten.

4. Im Gegensatz zum hohen Grad der Verrechtlichung gewerkschaftlicher Außenbeziehung ist ihre Binnenstruktur weitgehend frei von normativen Regelungen, mit Ausnahme von allgemeinen Rahmenbedingungen, die für die Gewerkschaften als nicht rechtsfähige Vereine statuiert worden sind (Erd 1978, 238ff.). Obwohl seit geraumer Zeit Vorschläge unterbreitet werden, die eine Verrechtlichung der gewerkschaftlichen Binnenstruktur mit der Perspektive intendieren, Gewerkschaften durch staatliches Recht zu demokratisieren, hat sich die rechtsfreie Binnenstruktur als geeignet dafür erwiesen, die von korporatistischen Systemen erforderte Zentralisierung zu ermöglichen. Die Zentralisierungstendenzen fördernde Verrechtlichung gewerkschaftlicher Handlungspotentiale hat eine Verrechtlichung der gewerkschaftlichen Binnenstruktur überflüssig gemacht.

Resümiert man die Funktionen staatlicher Normen, die auf die Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit einwirken, so läßt sich sagen, daß korporatistische Strukturen zwischen Gewerkschaften, Arbeitgebern und Staat in hohem Maße durch die Verrechtlichung industrieller Konflikte begünstigt werden: Entpolitisierung, Zentralisierung, Konfliktminimierung und partielle Autonomisierung gewerkschaftlicher Interessenvertretung sind entscheidende Voraussetzungen für die temporäre Stabilität eines korporatistischen Verbundes. Der Aufrechterhaltung einer zentralistischen Organisationsform als eine Garantie für einen reformistischen Typus gewerkschaftlicher Politik gilt das allgemeine Interesse von Gewerkschaften, Unternehmern und Staat. In diesem Sinne ist es zutreffend, wenn Teubner (1979) meint, daß »die Binnenstruktur der Verbände die 'Achillesferse des Korporatismus' darstellt«, oder wenn Streeck behauptet, daß die »zentrale Vermittlungsinstanz zwischen einheitsgewerkschaftlicher Interessenvertretung und industrieller Konfliktregulierung ... die gewerkschaftliche Organisationsstruktur« ist (1979, 8). Und weiterhin: »Indem staatliches Recht dabei praktisch organisatorische Kontrollfunktionen übernimmt, wird es selbst zum Bestandteil der gewerkschaftlichen Organisationsstruktur.« (Streeck 1979, 23; vgl. auch ders. 1981)

Es hieße freilich das für korporatistische Systeme beschriebene Problem der *Instabilität* vergessen, wenn man annehmen würde, dieses zeige sich nicht auch auf der Ebene der Verrechtlichung, die ein wesentlicher Mechanismus korporatistischer Integration ist. Die (allein aus der Perspektive der Stabilität für einen korporatistischen Verbund von Kapital und Arbeit) beschriebene Funktion normativer Regelungen wird relativiert, wenn man die Strukturprobleme zentralistisch verfaßter Gewerkschaften berücksichtigt.

Zentralistische Gewerkschaften, die im Rahmen korporatistischer Strukturen agieren, sind mit einem doppelten Dilemma behaftet, das die rechtspolitische Dynamik erklärt, vermittelt derer der Staat versucht, aus diesem Dilemma resultierende Konflikte stillzustellen.

1. Im Außenverhältnis verhalten sich solche Gewerkschaften prinzipiell nach den Maximen verhandlungsförmiger Konfliktaustragung, müssen indes temporär immer wieder zu Kampfmaßnahmen aufrufen, wenn sie die Regeln der Austauschlogik verletzt sehen. Für diesen Fall hat der Staat die Unternehmer mit weitgehenden, rechtlich legitimierten Reaktionsformen ausgestattet (Aussperrung, Betriebsrisikolehre), die Streiks entgegenwirken sollen, die klassische Themen der Lohn- und Manteltarifpolitik überschreiten wollen. Das Dilemma für die Gewerkschaften besteht nun darin, daß sie ohne Arbeitskämpfe längerfristig ihre Politik in einem korporatistischen Verbund nicht behaupten können, andererseits

ein Streik zum Zusammenbruch der finanziellen Ressourcen führen kann, wenn er von Unternehmerseite mit der vollen Wucht der ihnen zur Verfügung stehenden Mittel konfrontiert wird. Die Rechtsprechung muß deshalb ständig bemüht sein (und ist es auch, wie wir sogleich sehen werden), rechtliche Instrumentarien zu entwickeln, die die Interessenvertretungs- und die Integrationsfunktion der Gewerkschaften in einer stabilen Lage halten.

2. Im Innenverhältnis werden zentralistische Gewerkschaften mit dem Problem konfrontiert, daß sie einerseits betriebliche Organisationen benötigen, um Regelungslücken der Tarifautonomie aufzufüllen, andererseits diese betrieblichen Organe keine Eigendynamik entfalten dürfen, die eine zentrale Entscheidungsstruktur infragestellen könnte (Streeck 1979, 15, 26). Dasselbe Problem stellt sich im Verhältnis von gewerkschaftlichen Führungsgremien und Mitgliedern: Einerseits erfordert die zentralistische Organisationsstruktur eine passive, akklamationsbereite Mitgliederschaft, andererseits müssen diese temporär Aktionen entfalten, um den Außenstatus der Organisation im korporatistischen Verbund nicht zu gefährden. Eine zu starke Zentralisierung, kombiniert mit politischen Machtansprüchen, kann staatliche Instanzen ebenso auf den Plan rufen wie eine zu weitgehende Dezentralisierung, besonders wenn sie mit Aktionsformen wie spontanen Streiks oder alternativen Listen während der Betriebsratswahlen verbunden ist. So wie im Bereich gewerkschaftlicher Außenbeziehungen ist staatliches Recht auch hinsichtlich der Binnenstruktur der Gewerkschaften stets mit gesellschaftlichen Ansprüchen konfrontiert, im Interesse ökonomischen Wachstums und sozialer Stabilität zu intervenieren, dabei jedoch nicht gegen fundamentale Prinzipien gewerkschaftlicher Organisation zu verstoßen.

III. Modernisierung normativer Regelungen

In den vergangenen Jahren scheint die Stabilität korporatistischer Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit auch auf der Flanke der Verrechtlichung ins Wanken gekommen zu sein. Beispiellos in der bisherigen Geschichte der BRD haben die Gewerkschaften eine rechtspolitische Kampagne für zwei Rechtspositionen initiiert, deren mangelnde Durchsetzung den organisatorischen Bestand der Gewerkschaften beeinträchtigen kann: das Verbot der Aussperrung und die Beibehaltung einer autonomen Binnenstruktur (Ablehnung eines Verbändegesetzes). Die in diesem Zusammenhang vertretene These einer »Politisierung rechtlicher Rahmenbedingungen« (Erd 1978, 131 ff.), mit der gemeint war, daß die Gewerkschaften normative Regelungen nicht mehr allein wegen ihres hoheitlichen Charakters akzeptieren, sondern auf die Vereinbarkeit mit strategischen Bedürfnissen überprüfen, bedarf nun, nachdem die beiden Rechtsprobleme vorläufig entschieden sind, erneuter Überprüfung. Zunächst läßt sich gegen die Politisierungs-These einwenden, daß die Gewerkschaften auch schon in einer Zeit, als sie nicht zu spektakulären rechtspolitischen Aktionen aufriefen, einen strategischen Umgang mit dem bürgerlichen Recht hatten, das ihnen nur deshalb nicht zum Problem wurde, weil es weitgehend ihren Organisationsinteressen entsprach. Im Zentrum stehen soll hier jedoch die Frage, wie sich nun, nach dem vorläufigen Ende rechtspolitischer Kontroversen, das Verhältnis von Gewerkschaften und bürgerlichem Recht interpretieren läßt.

1. Die vehementesten politischen Kontroversen entwickelten sich im vergangenen Jahrzehnt über die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Aussperrung, die es zugelassen hatte, daß einer Gewerkschaft (der IG Druck und Papier) durch zwei kurz hintereinan-

der folgende Flächenaussperrungen die Finanzbasis entzogen zu werden drohte. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte in den beiden Grundsatzentscheidungen zur Aussperrung von 1955 und 1971 (Erd 1978, 131 ff., 145 ff.) im Gegensatz zu den Arbeitnehmern, denen es verschiedene Aktionsformen untersagte bzw. sie begrenzte, den strategischen Handlungsspielraum der Unternehmer weitgehend unangetastet gelassen und damit die prekäre Situation herbeigeführt, daß der organisatorische Bestand einer Gewerkschaft, eine fundamentale Voraussetzung für das Funktionieren eines korporatistischen Verbundes, nicht mehr gesichert schien. 1980 erneut mit der Frage der Aussperrung konfrontiert, mußte das BAG zwischen der radikalen Forderung der Gewerkschaften nach einem Verbot der Aussperrung und dem Versuch der Unternehmer, durch Flächenaussperrungen gewerkschaftliche Konzepte wie das der Sicherung der Arbeitsplätze zu torpedieren, einen Mittelweg finden, um das soziale Kräfteverhältnis zwischen Kapital und Arbeit wieder auszubalancieren. Entstanden war diese Beeinträchtigung der Stabilität normativ regulierter Austauschbeziehungen zwischen Gewerkschaften und Unternehmern, weil das auf Prosperitätsphasen zugeschnittene Modell des Arbeitskampfes auf ökonomische Krisenbedingungen nicht übertragen werden konnte, ohne brisante Konflikte zu provozieren.

Aussperrungen, so das BAG 1980 im letzten Satz seiner ausführlichen Begründung über die Zulässigkeit der Aussperrungen in der Metall- und Druckindustrie 1978, sind in speziellen Streiksituationen deshalb zulässig, weil »die Arbeitgeber ... in der Lage sein (müssen), den Kampfrahmen nach taktischen Gesichtspunkten angemessen zu erweitern, um Wettbewerbsverzerrungen und besondere Belastungen der Solidarität auszugleichen« (A V 3 c letzter Satz). Was das BAG so verschämt an den Schluß seiner Begründung rückt, verdient es in der Tat, an einem unauffälligen Ort placiert zu werden. Denn diesem Argument fehlt nicht nur jede normative Basis (das gilt für die gesamte Streikrechtsprechung, die sich mit dem Hinweis auf Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz und das Tarifvertragsgesetz begnügen muß), es verkehrt vor allem die historische Funktion der Tarifautonomie von einer Institution zum Schutz der Gewerkschaften zu einem Instrument zur Erhaltung unternehmerischer Wettbewerbspositionen. Das BAG geht damit einen Schritt über gängige funktionalistische Interpretationen der Tarifautonomie – die es selbst noch in dem Beschluß von 1971 vertreten hatte – hinaus, die in dieser einen Stabilitätsfaktor für die antagonistische Sozialstruktur kapitalistischer Gesellschaften sehen (Weitbrecht 1969). Die Tarifautonomie soll nicht mehr allein das »System freier Vereinbarungen ..., das Voraussetzung für ein Funktionieren ... des Tarifvertragssystem ist« (A I 3 c) gewährleisten, sondern ihr wird die Funktion zugesprochen, die Marktposition der Unternehmer während der verschärften Konkurrenz infolge eines Streiks zu erhalten. Hatte das BAG 1971 die Zulässigkeit der Aussperrung noch arbeitsmarktpolitisch begründet, so rekurriert es nunmehr ausschließlich auf wettbewerbspolitische Überlegungen. Ganz entgegen dem partiell gewerkschaftsfreundlichen Ergebnis seiner Entscheidungen hat das BAG in der Begründung die Tarifautonomie aus dem Verfassungsrecht in das Wettbewerbsrecht verlagert, das traditionellerweise die Verhältnisse des Kapitals untereinander, nicht die Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern regelt, und es zu einem Grundrecht auf Gewährleistung spezifischer Marktposition der Unternehmer uminterpretiert.

In der neuen Rechtsprechung führt das BAG quantitative Kriterien zur Beurteilung der Zulässigkeit von Aussperrungen ein, deren normative wie soziologische Grundlage gleichermaßen ungeklärt bleibt: Werden durch einen gewerkschaftlichen Streikbeschuß weniger als ein Viertel der Arbeitnehmer des Tarifgebiets zum Streik aufgefordert, so dürfen

die Arbeitgeber zusätzlich 25 Prozent der Lohnabhängigen aussperrern; eine darüberhinausgehende Reaktion ist »nicht proportional«. »Werden mehr als ein Viertel der Arbeitnehmer des Tarifgebiets zum Streik aufgerufen«, so fährt das BAG immer unklarer werdend fort, »ist das Bedürfnis der Arbeitgeber zur Erweiterung des Kampfrahmens entsprechend geringer. Insgesamt scheint nach dem Eindruck des Senats manches dafür zu sprechen, daß eine Störung der Kampfparität nicht mehr zu befürchten ist, wenn etwa die Hälfte der Arbeitnehmer eines Tarifgebiets zu Streik aufgerufen werden oder von einem Aussperrungsbeschluß betroffen sind.« (BAG zit. nach Erd 1980, 384) Diese neue Rechtsprechung führte zu dem Resultat, daß die Aussperrung in der Metallindustrie rechtmäßig, die in der Druckindustrie hingegen rechtswidrig war, weil die Druckarbeitgeber die zulässige Relation von Streikenden und Ausgesperrten überschritten hatten. Materiell bedeutet dies für die vom finanziellen Ruin bedrohte IG Druck und Papier, daß sie den durch die Aussperrung erlittenen finanziellen Verlust im Wege des Schadensersatzes von den Arbeitgebern wieder zurückerstattet bekommt. In der Sprache der Korporatismus-These gesprochen hat das BAG die gestörte Stabilität zwischen Kapital und Arbeit wiederhergestellt: Gewerkschaften und Arbeitgeber können das Urteil als partielle Bestätigung ihrer Position interpretieren, ohne daß eine Seite ihre Vorstellungen vollständig durchsetzen konnte; die IG Druck und Papier muß nicht mehr um ihre finanziellen Ressourcen bangen. Derselben Logik, arbeitsrechtliche Normen, die unter Krisenbedingungen die Unternehmenseite gegenüber den Gewerkschaften begünstigen, der veränderten ökonomischen Situation anzupassen, folgen Entscheidungen des BAG zur Frage, ob der Betriebsrat bei der Einführung von Kurzarbeit in solchen Betrieben ein Mitbestimmungsrecht hat, die mittelbar von einem Streik betroffen werden. Diese Frage ist für die Gewerkschaften besonders deshalb drängend geworden, weil die Betriebsrisikolehre des Bundesarbeitsgerichts es den Unternehmern erlaubt, in Betrieben, die mittelbar von einem Streik betroffen werden, eine »kalte« Aussperrung zu praktizieren. So wie sich die Gewerkschaften gegen die Aussperrung mit einer Verbotsforderung richteten, mußten sie sich gegen die Meinung der Unternehmer wenden, bei der Einführung von Kurzarbeit oder bei vorübergehender Betriebsstilllegung könne der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht geltend machen. Ein von den Gewerkschaften gefordertes Aussperrungs-Verbot würde nur partielle Wirkung entfalten, wenn die Unternehmer ohne Beteiligung des Betriebsrats bei mittelbar von einem Streik betroffenen Arbeitnehmern die Lohnzahlung verweigern könnten. Für die Gewerkschaften wurde dieses Problem ebenfalls im Verlauf der Arbeitskämpfe 1978 von praktischer Bedeutung. Obwohl die Bundesanstalt für Arbeit auf der Grundlage der sogenannten Neutralitätsanordnung Arbeitnehmern dann Arbeitslosenunterstützung bzw. Kurzarbeitergeld bezahlt, wenn sich die mittelbar von dem Arbeitskampf betroffenen Arbeitnehmer außerhalb des fachlichen oder des räumlichen Geltungsbereiches des umkämpften Tarifvertrags befinden oder die Gewerkschaften in diesem Bereich von Art und Umfang her andere Forderungen erheben, bleibt dennoch das Problem, daß die von der Bundesanstalt für Arbeit gezahlten Unterstützungsleistungen geringer sind als der Lohn. Während des Arbeitskampfes in der Metallindustrie 1978 waren auf diese Weise zwischen 80 000 und 100 000 Arbeitnehmer von der »kalten« Aussperrung betroffen, ohne daß der Betriebsrat an diesen Entscheidungen mitwirken konnte (Mayer 1980, 66).

Auf Intervention von Betriebsräten, die darauf hinwiesen, daß das 1972 reformierte Betriebsverfassungsgesetz ihnen in solchen Fällen ein Mitbestimmungsrecht gewähre, mußte sich das Bundesarbeitsgericht mit dem Problem beschäftigen und verfolgte eine ähnliche

integrative Strategie wie in den Aussperrungs-Entscheidungen. Grundsätzlich hat der Betriebsrat, so entschied das BAG gegen die geschlossene Phalanx der Arbeitgeber, ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von Kurzarbeit in Drittbetrieben als Reaktion auf einen Streik, gegen das die Arbeitgeber in dem fraglichen Fall verstoßen hatten (BAG RdA 1981, 128). Wenn auch das BAG den Arbeitgebern insofern Recht gab, als es ihnen zeitlich nicht möglich gewesen sein soll, eine Entscheidung des Betriebsrates zu der Kurzarbeit einzuholen, ist doch festzuhalten, daß das Gericht den Betriebsrat an solchen Entscheidungen beteiligen will und damit seine integrative Funktion zur Lösung folgenreicher Konflikte einsetzt. So wie das höchste deutsche Arbeitsgericht durch das Verbot bestimmter Formen der Aussperrung das Kräfteverhältnis zwischen Kapital und Arbeit im korporatistischen Verbund gegen das Votum von Gewerkschaften und Arbeitgebern, aber mit deren nachträglicher Billigung neu ordnete, verfolgte es auch mit den neuen Entscheidungen zur Betriebsratskolehre die Strategie, die unter Krisenbedingungen geschwächte Position der Betriebsräte (und damit auch der Gewerkschaften) zu stärken, um in Zukunft korporatistische Lösungen nicht zu vereiteln.

2. Weitaus weniger spektakulär, aber nicht minder folgenreich entwickelte sich die rechtspolitische Situation zur Frage der Verrechtlichung innergewerkschaftlicher Strukturen. Traditionellerweise, und unter funktionalen Aspekten auch sinnvollerweise, sind Gewerkschaften als Vereine des privaten Rechts konstruiert, für deren interne Struktur der Staat nur allgemeine Regeln statuiert, prinzipiell jedoch davon ausgeht, daß solche Vereine ohne staatliche Hilfe ihre internen Probleme lösen können (Verbandsautonomie). Dieses Modell ist unter Bedingungen eines korporatistischen Systems deshalb funktional, weil es dem Staat gestattet, mittelbar über die Verrechtlichung gewerkschaftlicher Außenbeziehungen Einfluß auf die gewerkschaftliche Binnenstruktur zu nehmen, ohne unmittelbar die Verbandsautonomie anzutasten. Wir haben gesehen, daß organisatorisch so relevante Prinzipien wie Zentralisierung, Entpolitisierung und Konfliktminimierung auch deshalb in den westdeutschen Gewerkschaften erfolgreich institutionalisiert werden konnten, weil Rechtsprechung und Gesetzgebung den Gewerkschaften halfen, diese Strukturen zu etablieren und zu legitimieren. Insofern ist es einerseits richtig, wenn die innerorganisatorische Struktur der Gewerkschaften mit der Kategorie »Verbandsautonomie« charakterisiert wird, andererseits wird dabei jedoch übersehen, daß normative Regelungen, die sich auf die Außenverhältnisse der Gewerkschaften beziehen, innerorganisatorische Funktionen entfalten. Diese Kombination von Verrechtlichung gewerkschaftlicher Außenbeziehungen und rechtsfreiem Raum für die gewerkschaftliche Binnenstruktur war eine wesentliche Voraussetzung dafür, daß das Verhältnis von Gewerkschaften, Unternehmern und Staat relativ stabil blieb.

Die Veränderung der ökonomischen Situation seit Mitte der siebziger Jahre rief Politiker auf den Plan, die das Verhältnis von Verrechtlichung und Autonomisierung umstrukturieren und auch die gewerkschaftliche Binnenstruktur normativen Regelungen unterwerfen wollten. Mit dem Argument, die zunehmend relevanter gewordene öffentliche Funktion der Gewerkschaften mache ihre interne Demokratisierung notwendig, wollten sie die Gewerkschaften im Rahmen eines »Verbandesgesetzes« detaillierten Regelungen unterwerfen, die auf die »Wiedereinsetzung der Mitgliederversammlung in die Rolle des Hauptorgans«, die »Begrenzung der Vorstandskompetenzen auf ausführende Funktionen« und die »Stärkung der Mitgliedschaftsstellung durch rechtliche Garantien von Mitwirkungs- und Freiheitsrechten« zielten (Teubner 1977, 25). Daß die gesetzgebenden Institutionen bis heute

diese Vorschläge nicht aufgegriffen haben, es vielmehr scheint, daß ein »Verbändegesetz« nicht die geringste Realisierungschance besitzt, diese Nicht-Entscheidung ist von ähnlicher Bedeutung wie die Revision der Rechtsprechung zur Aussperrung und zur Betriebsrisikolehre.

Staatliche Instanzen folgten mit dieser Nicht-Entscheidung Einsichten in die fragile Stabilität verrechtlicher Strukturen in einem korporatistischen Verbund, die die Ablehnung eines Verbändegesetzes geradezu provozieren. Die praktischen Erfahrungen der konservativen englischen Heath-Regierung in den siebziger Jahren mit dem »Industrial Relations Act« war ein unmißverständlicher Hinweis auf die Schwierigkeiten, mit denen staatliche Politik konfrontiert ist, wenn sie eine Verrechtlichung gewerkschaftlicher Strukturen gegen den Willen der Gewerkschaften durchsetzen will. Prinzipiell gilt für Gewerkschaften, daß »jeder Versuch, den thematischen Umfang der gewerkschaftlichen Interessenrepräsentation bzw. die institutionellen Mittel, mit denen dieser erfolgt, einschränkend zu regulieren, ... dazu führen (müßte), daß die Teilnehmermotivation, zumindest die internen Verpflichtungsfähigkeiten der Gewerkschaften herabgesetzt und so die staatliche Gewalt eines Kooperationspotentials beraubt würde, auf das sie allenfalls unter Bedingungen einer problemlosen Prosperität wirklich verzichten könnte. Insofern würde ein Verbändegesetz, das dem Problem der Unregierbarkeit zuleibe rücken soll, diese gerade verschärfen.« (Offe 1979, 85; vgl. auch Scharpf 1978) Diese Einsicht liegt auch einem Urteil des Oberlandesgerichts Celle zugrunde, das sich mit der Frage beschäftigen mußte, ob der Gewerkschaftsausschluß wegen der Kandidatur auf einer konkurrierenden Liste zulässig ist. Indem das OLG Celle (AuR 1981, 30 ff.) die Frage bejaht, hat es zugleich implizit das Prinzip der Verbandsautonomie anerkannt, demzufolge die Gewerkschaften eigenständig darüber entscheiden, wen sie aufnehmen und ausschließen (vgl. auch Säcker/Rancke 1981, 1ff.) Der letztinstanzliche Bundesgerichtshof hingegen fühlt sich formalen, nicht funktionalen Prinzipien verpflichtet, indem er entschied, daß die Kandidatur auf einer oppositionellen Liste kein Ausschlußgrund ist (vgl. Frankfurter Rundschau vom 26.6.1981.)

Resümiert man die Entwicklung zentraler arbeitsrechtlicher Entscheidungen bzw. Nicht-Entscheidungen seit Mitte der siebziger Jahre sowie die Reaktion der Tarifparteien, so erscheint die These plausibel, daß nach einer Phase der Labilität der *verrechtlichten* Austauschbeziehungen zwischen Kapital und Arbeit, verursacht vor allem durch die Kontroverse über ein Verbot der Aussperrung, Rechtsprechung und Gesetzgebung nun dazu beigetragen haben, daß das System der Verrechtlichung den veränderten ökonomischen Bedingungen angepaßt wurde und erneut einen Beitrag zur Stabilität des Verhältnisses von Kapital und Arbeit leisten kann. Das kollektive Arbeitsrecht scheint nach dieser Reformphase wieder ein funktionales Medium für die korporatistischen Beziehungen zwischen Gewerkschaften, Kapital und Staat zu sein, die Garant für die soziale Stabilität in der Bundesrepublik Deutschland sind.

Literatur

- von Alemann, Ulrich/Heinze, Rolf G. (Hg.), 1979: *Verbände und Staat. Vom Pluralismus zum Korporatismus*, Opladen
- dies., 1979: *Neo-Korporatismus. Zur neuen Diskussion eines alten Begriffs*, Zeitschrift für Parlamentsfragen 1979, S. 469ff.
- v. Beyme, Klaus, 1979: *Der Neo-Korporatismus und die Politik des begrenzten Pluralismus in der Bundesrepublik*, in: Jürgen Habermas (Hg.), *Stichworte zur 'geistigen Situation der Zeit'*, Band 1, Ffm, S. 229ff.
- Blanke, Thomas/Erd, Rainer/Mückenberger, Ulrich/Stascheit, Ulrich, 1975: *Kollektives Arbeitsrecht. Quellentexte zur Geschichte des Arbeitsrechts in Deutschland*, Reinbek bei Hamburg
- Erd, Rainer, 1978: *Verrechtlichung industrieller Konflikte. Normative Rahmenbedingungen des dualen Systems der Interessenvertretung*, Frankfurt am Main/New York
- dies., 1978 a: *Gewerkschaftsausschlüsse in den 70er Jahren*, in: Otto Jacobi/Walter Müller-Jentsch/Eberhard Schmidt (Hg.), *Gewerkschaftspolitik in der Krise. Kritisches Gewerkschaftsjahrbuch 1977/78*, Berlin, S. 166ff.
- dies., 1980: *Aussperrung - Eine Institution des Wettbewerbsrechts?* Kritische Justiz 1980, S. 383ff.
- Esser, Josef/Fach, Wolfgang, 1979: *Internationale Konkurrenz und selektiver Korporatismus*, Konstanz, Manuskript
- Heinze, Rolf G., 1981: *Verbändepolitik und »Neo-Korporatismus«*. Zur politischen Soziologie organisierter Interessen, Opladen
- Heinze, Rolf G./Hinrichs, Karl/Offe, Claus/Olk, Thomas, 1981: *Einheitsprobleme der Einheitsgewerkschaft. Arbeitsmarktmacht und organisationspolitische Vertretungschancen verschiedener Kategorien von Arbeitnehmern*, in: Soziale Welt 1981, S. 19ff.
- Hirsch, Joachim, 1980: *Der Sicherheitsstaat*, Ffm
- Kastendiek, Hans, 1980: *Neo-Korporatismus? Thesen und Analyse - Konzepte*, Prokla, Heft 38, S. 81ff.
- Mayer, Udo, 1980: *Fernwirkung von Arbeitskämpfen und Mitbestimmung des Betriebsrats*, Arbeit und Recht 1980, S. 65ff.
- Mückenberger, Ulrich, 1980: *Der Arbeitskampf als staatlich inszeniertes Ritual*, Blätter für Steuerrecht, Sozialversicherung und Arbeitsrecht 1980, S. 241ff., S. 257ff.
- Müller-Jentsch, Walther, 1981: *Vom gewerkschaftlichen Doppelcharakter und seiner theoretischen Auflösung im Neo-Korporatismus*, in: Leviathan - Sonderheft 4/81 (Gesellschaftliche Arbeit und Rationalisierung), S. 178ff.
- Offe, Claus, 1978: *The Attribution of Public Status to Interest Groups - Observations on the West German Case*, Bielefeld, Manuskript
- dies., 1979: *Die Institutionalisierung des Verbandseinflusses - Eine ordnungspolitische Zwickmühle*, in: Ulrich von Alemann/ Rolf G. Heinze (Hg.), *Verbände und Staat*, a.a.O., S. 72ff.
- dies./Wiesenthal, Helmut, 1980: *Two Logics of Collective Action: Theoretical Notes on Social Class and Organizational Form*, in: *Political Power and Social Theory*, Volume 1, p. 67ff.
- Panitch, Leo, 1979: *The Development of Corporatism in Liberal Democracies*, in: Ph.C. Schmitter/ G. Lehmbuch, *Trends Toward Corporatist Intermediation*, Contemporary Political Sociology, Vol. 1, p. 119ff., Beverly Hills, London
- dies., 1981: *Trade Unions and the Capitalist State*, in: New Left Review 125/81, p. 21ff.
- Säcker, Franz Jürgen/Ranke, Friedbert, 1981: *Verbandsgewalt, Vereinsautonomie und richterliche Inhaltskontrolle. Zur Problematik richterlicher Kontrolle von Gewerkschaftsbeschlüssen*, Arbeit und Recht 1980, S. 1ff.
- Scharpf, Fritz W., 1978: *Autonome Gewerkschaften und staatliche Wirtschaftspolitik: Probleme einer Verbändegesetzgebung*, Köln/Frankfurt am Main
- Streeck, Wolfgang, 1978: *Organizational Consequences of Corporatist Cooperation in West German Labor Unions*. Wissenschaftszentrum Berlin, dp/78 - 55

- ders., 1978 a: *Staatliche Ordnungspolitik und industrielle Beziehungen. Zum Verhältnis von Integration und Institutionalisierung gewerkschaftlicher Interessenverbände am Beispiel des britischen Industrial Relations Act von 1971*, Wissenschaftszentrum Berlin, JJM/78-3
- ders., 1979: *Gewerkschaftsorganisation und industrielle Beziehungen. Einige Stabilitätsprobleme Industriegewerkschaftlicher Interessenvertretung und ihre Lösung im System der industriellen Beziehungen der Bundesrepublik Deutschland*, Wissenschaftszentrum Berlin dp/79 - 30
- ders., 1981: *Qualitative Demands and the Neo-Corporatist Manageability of Industrial Relations*, Wissenschaftszentrum Berlin
- Teubner, Günther, 1977: *Verbandsdemokratie durch Recht? Die Diskussion um ein Verbändegesetz in demokratietheoretischer Sicht*, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, Beilage zur Wochenzeitung *Das Parlament*, Ba/77, S. 23ff.
- ders., 1978: *Organisationsdemokratie und Verbandsverfassung. Rechtsmodelle für politisch relevante Verbände*, Tübingen
- ders., 1979: *Neo-korporatistische Strategien rechtlicher Organisationssteuerung: Staatliche Strukturvorgaben für die gesellschaftliche Verarbeitung politischer Konflikte*, in: *Zeitschrift für Parlamentsfragen* 1979, S. 487ff.
- Voigt, Rüdiger (Hg.), 1980: *Verrechtlichung*, Königstein/Ts.
- Weitbrecht, Hansjörg, 1969: *Effektivität und Legitimität der Tarifautonomie*

Die Autoren dieses Heftes

Hans-Joachim Giegel ist Professor für Soziologie am Fachbereich Philosophie und Gesellschaftswissenschaften der Philipps-Universität Marburg.

Henri Bents, Birgit Geißler, Enno Neumann sind Mitarbeiter am Forschungsprojekt »Arbeiterbewußtsein in der Wirtschaftskrise« an der Universität Bremen.

Birgit Mahnkopf ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Fachbereich 11 (Sozialwissenschaften) der Freien Universität Berlin.

Die Mitglieder der *AG Demoskopie* arbeiten größtenteils als Sozialwissenschaftler in Berlin.

Sabine Gensior und Frieder O. Wolf sind Mitglieder PROKLA-Redaktionskonferenz und arbeiten in einem Forschungsprojekt am Wissenschaftszentrum Berlin.

Rainer Zoll ist Professor für Geschichte und Theorie der Gewerkschaften an der Universität Bremen.

Jürgen P. Rinderspacher ist Mitarbeiter in einem Forschungsprojekt am Wissenschaftszentrum Berlin.

Jürgen Gabriel ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Fachbereich 15 (Politische Wissenschaft) der Freien Universität Berlin und arbeitet in der Forschungsstelle »Sozialökonomik der Arbeit«.

Rainer Erd ist Mitarbeiter des Instituts für Sozialforschung, Frankfurt/M.